

RANCANGAN UNDANG-UNDANG
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ...TAHUN ...
TENTANG
PERLINDUNGAN PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang:
- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya;
 - b. bahwa negara menjamin hak, kesempatan dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
 - c. bahwa terdapat banyak kelemahan dalam manajemen dan pengawasan pelaksanaan pengiriman pekerja Indonesia mulai dari prapenempatan, penempatan, dan pascapenempatan;
 - d. bahwa pekerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;
 - e. bahwa penempatan pekerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional;
 - f. bahwa penempatan Pekerja Indonesia ke Luar negeri bukan merupakan solusi tidak adanya lapangan kerja dalam negeri dan bekerja sebagai Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagai upaya pencarian nafkah yang bersifat sementara;
 - g. bahwa negara wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi Pekerja yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa;
 - h. bahwa penempatan pekerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi pekerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri;
 - i. bahwa konvensi PBB tahun 1990 mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2012 (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5314);
- j. bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diatur dengan undang-undang;
 - k. bahwa ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan perlindungan hukum calon pekerja Indonesia di luar negeri dan/atau pekerja Indonesia di luar negeri dan keluarganya;
 1. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, huruf i, huruf j dan huruf k perlu membentuk Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

- Mengingat :
1. Pasal 20, Pasal 21, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 E ayat (1) dan ayat (3), Pasal 28 G, Pasal 28 I ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

DAN

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA
INDONESIA DI LUAR NEGERI.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
3. Keluarga adalah setiap orang atau individu yang memiliki ikatan kekerabatan karena darah atau kelahiran, pengangkatan atau

- pengakuan, maupun karena putusan pengadilan, menjadi bagian dari keluarga pekerja Indonesia.
4. Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya dalam keseluruhan kegiatan prapenempatan, penempatan dan pascapenempatan dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial.
 5. Prapenempatan adalah proses persiapan penempatan dimulai dari perekrutan dan seleksi, pendaftaran dan pendataan, pendidikan dan pelatihan, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, penyelesaian dokumen, Persiapan Akhir Pemberangkatan, dan persiapan pemberangkatan.
 6. Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah proses penempatan yang dimulai dari pemberangkatan, verifikasi akhir terhadap kontrak kerja, tempat kerja dan pengguna sampai diterima oleh Pengguna.
 7. Pascapenempatan adalah proses pemulangan dari negara penerima sampai tiba di rumah daerah asal di Indonesia.
 8. Badan Nasional Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat BNPPILN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai fungsi utama sebagai pelaksana kebijakan Pemerintah tentang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
 9. Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat PPPILN adalah badan usaha berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
 10. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara penerima yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada Pengguna.
 11. Pengguna jasa Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan Pengguna adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara penerima yang mempekerjakan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
 12. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara PPPILN dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima.
 13. Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah perjanjian tertulis antara PPPILN dengan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 15. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengguna dengan Pekerja Indonesia di Luar Negeri berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
 16. Persiapan Akhir Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat PAP adalah kegiatan yang bertujuan untuk memverifikasi kesiapan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang akan berangkat bekerja ke luar negeri.
 17. Kartu Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat dengan KPILN adalah kartu identitas bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

18. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan suatu negara penerima yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
19. Surat Izin Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat SIPPILN adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum yang akan menjadi PPILN.
20. Surat Izin Penempatan yang selanjutnya disingkat SIP adalah izin tertulis yang diberikan oleh Kepala BNPPILN kepada PPILN untuk menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
21. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
22. Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana yang dimaksud Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
24. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
25. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri, yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah Perwakilan Diplomatik dan Perwakilan Konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan Bangsa, Negara, dan Pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara penerima atau pada Organisasi Internasional.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri berasaskan:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- d. demokrasi;
- e. keadilan sosial;
- f. kesetaraan dan keadilan gender;
- g. anti diskriminasi;
- h. anti perdagangan manusia;
- i. transparansi;
- j. akuntabilitas; dan
- k. berkelanjutan.

Pasal 3

Perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri bertujuan untuk:

- a. memberikan dan menjamin perlindungan sejak prapenempatan, masa penempatan dan pasca penempatan;
- b. menjamin pemenuhan dan penegakan hak-hak asasi manusia sebagai warga negara dan tenaga kerja; dan
- c. meningkatkan kesejahteraan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya.

Pasal 4

Ruang lingkup perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya mencakup:

- a. perlindungan dalam sistem penempatan yang meliputi prapenempatan, masa penempatan, dan pascapenempatan;
- b. jaminan sosial Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan sistem asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. kepastian struktur pembiayaan; dan
- d. perlindungan hukum, sosial dan ekonomi, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama.

BAB III PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

Bidang pekerjaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri antara lain meliputi:

- a. sektor domestik;
- b. sektor pertanian, perkebunan, dan kehutanan;
- c. sektor kelautan dan perikanan;
- d. sektor konstruksi;
- e. sektor pertambangan;
- f. sektor jasa;
- g. sektor keuangan dan perbankan;
- h. sektor perhubungan dan transportasi;
- i. sektor pariwisata;
- j. sektor pendidikan;
- k. sektor kesehatan;
- l. sektor industri;
- m. sektor informasi dan teknologi; dan
- n. sektor olahraga dan kesenian.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban

Paragraf 1 Hak dan Kewajiban Pekerja Indonesia di Luar Negeri

Pasal 6

Setiap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri berhak:

- a. mendapatkan pekerjaan yang layak di luar negeri dan memilih jenis pekerjaan;
- b. memperoleh peningkatan kapasitas diri baik melalui pendidikan formal dan nonformal;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri, lokasi tempat kerja, calon pengguna, prosedur penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, kondisi kerja serta budaya, jaminan sosial dan program asuransi di dalam dan luar negeri, serta peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja di negara penerima;
- d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi, serta perlakuan yang sama selama prapenempatan, masa penempatan, dan pascapenempatan;

- e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut
- f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara penerima;
- g. memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara penerima;
- h. memperoleh jaminan perlindungan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara penerima;
- i. memperoleh perlindungan keselamatan dan keamanan selama prapenempatan, masa penempatan, dan pascapenempatan;
- j. mengetahui hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- k. memperoleh naskah Perjanjian Kerja yang asli, serta dapat menyimpan dokumen pribadi;
- l. berkomunikasi dengan keluarga; dan
- m. bersosialisasi, berserikat dan/atau berorganisasi dengan komunitas Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima.

Pasal 7

Setiap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib:

- a. memberikan data dan informasi yang benar dalam pengisian setiap dokumen;
- b. mengetahui dan memahami seluruh isi Perjanjian Kerja dan menandatangani;
- c. menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara penerima;
- d. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- e. membayar biaya penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Hak Keluarga

Pekerja Indonesia di Luar Negeri

Pasal 8

Setiap keluarga Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri berhak:

- a. memiliki akses untuk mengetahui kebijakan publik terkait Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah dan kepulauan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- d. memperoleh pendidikan dan pelatihan;
- e. menerima hak-hak yang diperoleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meninggal dunia selama bekerja; dan
- f. memperoleh seluruh harta benda milik Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meninggal dunia.

BAB IV

PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Bagian Kesatu

Perlindungan dalam Sistem Penempatan

Paragraf 1
Prapenempatan

Pasal 9

Informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dapat berasal dari:

- a. Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima;
- b. Mitra Usaha atau perwakilan PPPILN di negara penerima; atau
- c. calon Pengguna, baik pengguna perseorangan maupun badan usaha asing di negara penerima.

Pasal 10

- (1) Informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima wajib melakukan verifikasi terhadap:
 - a. Mitra Usaha atau perwakilan PPPILN di negara penerima;
 - b. calon Pengguna.
- (2) Hasil verifikasi terhadap calon Pengguna dan Mitra Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perwakilan Republik Indonesia menetapkan Pengguna dan Mitra Usaha yang bermasalah dalam daftar Pengguna dan Mitra Usaha yang bermasalah.
- (3) Perwakilan Republik Indonesia wajib mengumumkan daftar Pengguna dan Mitra Usaha bermasalah secara periodik setiap 3 (tiga) bulan.
- (4) Hasil verifikasi terhadap Pengguna dan Mitra Usaha bermasalah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi bahan rekomendasi dalam pemberian izin penempatan bagi PPPILN yang bermitra dengan mitra usaha yang bermasalah.

Pasal 11

- (1) BNPPILN mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
- (2) Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ke masyarakat dengan melibatkan aparat pemerintahan desa/kelurahan.

Pasal 12

- (1) Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus mengikuti proses kegiatan prapenempatan; dan
- (2) Untuk mengikuti proses kegiatan prapenempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Pasal 13

- (1) Kegiatan prapenempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) meliputi:
 - a. perekrutan dan seleksi;
 - b. pendaftaran dan pendataan;
 - c. pendidikan dan pelatihan;
 - d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 - e. penyelesaian dokumen;
 - f. PAP; dan
 - g. persiapan pemberangkatan.
- (2) Dalam proses kegiatan prapenempatan, Pemerintah dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sesuai kewenangannya melakukan verifikasi terhadap:

- a. permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. PPPILN; dan
- c. Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 14

Perekrutan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri didahului dengan memberikan informasi yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. lowongan, jenis, dan uraian pekerjaan yang tersedia beserta syarat jabatan;
- b. lokasi dan lingkungan kerja;
- c. tata cara perlindungan bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan risiko yang mungkin dihadapi;
- d. waktu, tempat, dan syarat pendaftaran;
- e. tata cara dan prosedur perekrutan;
- f. persyaratan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- g. kondisi dan syarat kerja yang meliputi gaji, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, lembur, jaminan perlindungan, dan fasilitas lain yang diperoleh;
- h. peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi, dan kondisi negara penerima;
- i. kelengkapan dokumen penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- j. biaya yang dibebankan kepada calon Pekerja Indonesia di luar negeri yang tidak ditanggung oleh PPPILN atau pengguna, termasuk mekanisme pembayarannya; dan
- k. hak dan kewajiban Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 15

Perekrutan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. surat keterangan sehat bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan tidak dalam keadaan hamil bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri perempuan yang dikeluarkan oleh dokter yang memiliki surat izin praktek;
- c. surat izin dari suami/isteri/orang tua/wali yang diketahui oleh Kepala Desa atau Lurah dan tercatat dalam administrasi desa/kelurahan;
- d. memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota daerah asal Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
- e. memiliki kualifikasi dan/atau syarat pendidikan yang dipersyaratkan oleh Pengguna.

Pasal 16

- (1) Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 diseleksi berdasarkan kualifikasi permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (2) Seleksi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. administrasi; dan
 - b. minat, bakat, serta keterampilan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (3) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a, meliputi pemeriksaan dokumen jati diri dan surat lainnya sesuai

persyaratan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.

Pasal 17

- (1) Terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah lolos seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, dilakukan pendaftaran dan pendataan.
- (2) Pendaftaran dan pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam sistem informasi terpadu yang dapat diakses oleh seluruh pihak terkait

Pasal 18

- (1) Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan/atau profesi.
- (2) Dalam hal Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri belum memiliki kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
- (3) Pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan kerja milik Pemerintah maupun swasta yang telah terakreditasi oleh Badan Pemerintah yang tugas dan fungsinya melakukan sertifikasi lembaga pendidikan dan pelatihan.
- (4) Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah lulus dari pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib mengikuti uji kompetensi yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi profesi yang dilisensi oleh badan Pemerintah yang tugas dan fungsinya melakukan sertifikasi profesi.

Pasal 19

Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dimaksudkan untuk :

- a. membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja;
- b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
- c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara penerima;
- d. memberi penjelasan tentang isi dari materi Perjanjian Kerja dan Perjanjian Penempatan;
- e. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- f. memberi pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan di Indonesia dan negara penerima;
- g. memberi informasi mengenai Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima yang meliputi antara lain lokasi/alamat, nomor telepon dan jenis pelayanan bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- h. memberi informasi tentang lokasi dan cara mendapatkan pertolongan dan bantuan hukum ketika Pekerja Indonesiadi Luar Negeri mendapat masalah di negara penerima;
- i. membekali tata cara keberangkatan, kedatangan dan kepulangan;
- j. memberi pengetahuan tentang program remitansi tabungan dan asuransi perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- k. membekali pengetahuan kesehatan; dan

1. membekali tata cara perlindungan diri terhadap kemungkinan adanya kekerasan dari Pengguna termasuk melakukan simulasi.

Pasal 20

- (1) Setiap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf d.
- (2) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi dilaksanakan bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk mengetahui:
 - a. derajat kesehatan; dan
 - b. tingkat kesiapan psikis sesuai dengan pekerjaan dan budaya di negara penerima penerima.
- (3) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- (4) Lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diakreditasi oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

Pasal 21

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus memiliki dokumen yang meliputi :

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa/lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- f. visa kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- h. Perjanjian Kerja; dan
- i. KPILN.

Pasal 22

- (1) Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf g dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan PPPILN.
- (2) Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri menandatangani Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah lolos dalam proses perekrutan dan seleksi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota tempat Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri berdomisili.

Pasal 23

- (1) Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf g sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama dan alamat PPPILN;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - c. nama, profil, dan alamat calon Pengguna;
 - d. hak dan kewajiban Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pengguna, dan PPPILN harus disesuaikan dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan bersama;

- e. jabatan dan jenis pekerjaan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai permintaan Pengguna;
 - f. jaminan PPPILN kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam hal Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai Perjanjian Kerja;
 - g. waktu keberangkatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - h. biaya penempatan yang harus ditanggung oleh Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan cara pembayarannya;
 - i. tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
 - j. akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri oleh salah satu pihak; dan
 - k. tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (2) Ketentuan dalam Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - (3) Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
 - (4) PPPILN dalam membuat Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib mempersyaratkan Pengguna lolos verifikasi oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

Pasal 24

Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 25

- (1) PPPILN wajib melaporkan setiap Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan melampirkan salinan Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 26

- (1) Hubungan kerja antara Pengguna dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri terjadi setelah Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf h disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib menandatangani perjanjian kerja di hadapan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sebelum Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri diberangkatkan ke negara penerima.
- (3) Pengguna wajib menandatangani perjanjian kerja di hadapan Perwakilan Republik Indonesia sebelum Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri diberangkatkan ke negara penerima.
- (4) Perjanjian Kerja disiapkan oleh Menteri dengan melibatkan Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.
- (5) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat sekurang-kurangnya:
 - a. nama, profil, dan alamat lengkap dan jelas Pengguna;
 - b. nama dan alamat lengkap dan jelas Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - d. hak dan kewajiban para pihak;
 - e. pembiayaan;

- f. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan jaminan sosial;
 - g. jangka waktu Perjanjian Kerja; dan
 - h. adanya jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri selama bekerja.
- (6) Perjanjian Kerja wajib diverifikasi ulang oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

Pasal 27

Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dibuat dalam rangkap 6 (enam), 1 (satu) untuk Pekerja Indonesia di Luar Negeri, 1 (satu) untuk Pengguna, 1 (satu) untuk keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri, 1 (satu) untuk BNPPILN 1 (satu) untuk Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima dan 1 (satu) untuk Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Pasal 28

Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pengguna.

Pasal 29

- (1) Perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dilakukan di hadapan pejabat yang berwenang di kantor Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) untuk negara yang belum memiliki kantor Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima, perpanjangan Perjanjian Kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan negara penerima dan harus dilaporkan kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.
- (3) Perpanjangan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum Perjanjian Kerja berakhir.
- (4) Perjanjian Kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja yang telah disiapkan oleh Perwakilan Republik Indonesia, wajib mendapat persetujuan dari Atase Ketenagakerjaan atau BNPPILN di negara penerima dan diverifikasi ulang oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

Pasal 30

- (1) Perjanjian Kerja perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (3) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. isi Perjanjian Kerja harus lebih baik atau sekurang-kurangnya sama dengan Perjanjian Kerja sebelumnya;
 - b. jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja berdasarkan kesepakatan dan persetujuan para pihak;
 - c. mendapat persetujuan dari keluarga/orang tua/wali; dan
 - d. memperpanjang kepesertaan asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (2) Dalam Perjanjian Kerja perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengguna wajib menanggung:
 - a. premi asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai ketentuan yang diatur oleh menteri;
 - b. legalisasi Perjanjian Kerja perpanjangan; dan

- c. tiket pulang pergi bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri, dalam hal Pekerja Indonesia di Luar negeri pulang ke Indonesia.
- (3) BNPPILN harus memperhatikan ketentuan pada ayat (2) dalam memberikan persetujuan terhadap Perjanjian Kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (3)

Pasal 31

- (1) Perjanjian Kerja tidak dapat diubah tanpa persetujuan para pihak.
- (2) Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja, maka perubahan Perjanjian Kerja harus disetujui oleh Atase Ketenagakerjaan atau BNPPILN di negara penerimad an diverifikasi oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.
- (3) Bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bekerja pada Pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya Perjanjian Kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah Pengguna, maka perwakilan PPILN wajib mengurus perubahan Perjanjian Kerja.
- (4) Bagi pekerja Indonesia mandiri, dapat mengurus perubahan Perjanjian Kerja sendiri.
- (5) Perubahan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan membuat Perjanjian Kerja baru dan wajib mendapat persetujuan dari Atase Ketenagakerjaan atau perwakilan BNPPILN di negara penerima, serta diverifikasi oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

Pasal 32

- (1) PPPILN wajib menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai dengan jabatan atau jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Perjanjian Kerja yang disepakati dan ditandatangani para pihak.
- (2) Setiap orang dilarang menyuruh dan/menganjurkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk memilih pekerjaan dan/atau bekerja di luar jabatan atau jenis pekerjaan sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja yang disepakati dan ditandatangani para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja.

Pasal 33

- (1) Setiap Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang akan ditempatkan harus memiliki KPILN yang diterbitkan oleh Kepala BNPPILN melalui Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
- (2) KPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai kartu identitas Pekerja Indonesia di Luar Negeri selama masa penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima.
- (3) KPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada setiap Pekerja Indonesia di Luar Negeri tanpa dipungut biaya.

Pasal 34

- (1) KPILN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 hanya dapat diberikan apabila Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri:
 - a. telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a sampai dengan huruf h;
 - b. telah mengikuti PAP; dan
 - c. telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, persyaratan dan tata cara memperoleh KPILN diatur lebih lanjut dengan Peraturan Kepala BNPPILN.

Pasal 35

Pada saat pemberangkatan, BNPPILN bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21.

Pasal 36

- (1) PPPILN wajib memberangkatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 sesuai dengan Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23.
- (2) PPPILN wajib melaporkan setiap keberangkatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada BNPPILN.
- (3) Laporan keberangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan BNPPILN kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

Pasal 37

- (1) PPPILN wajib mengikutsertakan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam program asuransi.
- (2) Kartu Peserta Asuransi wajib dipegang oleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (3) Jenis program asuransi yang wajib diikuti oleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri.

Pasal 38

- (1) Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib mengikuti PAP.
- (2) PAP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Persiapan Akhir Pemberangkatan yang bertujuan untuk memverifikasi kesiapan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (3) Pelaksanaan PAP menjadi tanggung jawab BNPPILN.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai PAP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Kepala BNPPILN.

Pasal 39

- (1) Pemberangkatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilaksanakan oleh PPPILN.
- (2) Pemberangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disaksikan oleh BNPPILN.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Kepala BNPPILN.

Pasal 40

Ketentuan lebih lanjut mengenai perekrutan dan seleksi, pendaftaran dan pendataan, pendidikan dan pelatihan, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, penyelesaian dokumen diatur dalam Peraturan Menteri.

Paragraf 2 Masa Penempatan

Pasal 41

- (1) Kedatangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri diterima oleh perwakilan BNPPILN di negara penerima, perwakilan PPPILN dan/atau Mitra Usaha PPPILN dengan disaksikan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

- (2) Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima dan perwakilan BNPPILN melakukan verifikasi akhir terhadap Perjanjian Kerja, tempat kerja, dan Pengguna.
- (3) Pekerja Indonesia di Luar Negeri diserahkan oleh perwakilan PPPILN, Mitra Usaha PPPILN kepada Pengguna berdasarkan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Dalam hal Pekerja Indonesia di Luar Negeri ditempatkan tanpa melalui Mitra Usaha PPPILN, perwakilan PPPILN dapat menyerahkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara langsung kepada Pengguna berdasarkan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 42

- (1) Perwakilan BNPPILN di negara penerima wajib melakukan pendataan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan menggunakan sistem informasi terpadu.
- (2) Selain melakukan pendataan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), perwakilan BNPPILN di negara penerima melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap kondisi Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara berkala.
- (3) Pemantauan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam rangka pembinaan kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (4) Pembinaan kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan di Pusat Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang dibentuk oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

Pasal 43

- (1) Penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri oleh PPPILN wajib diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.
- (2) Penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri oleh PPPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (3) Penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya pada jabatan dan tempat pekerjaan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Pascapenempatan

Pasal 44

- (1) Perwakilan PPPILN wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada perwakilan BNPPILN di negara penerima.
- (2) Perwakilan BNPPILN melakukan verifikasi atas laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 45

Berdasarkan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2), Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memiliki permasalahan dapat:

- a. menjalani proses kepulangan; atau
- b. melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 29 dan Pasal 30.

Pasal 46

Kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 45 huruf a, terjadi karena berakhirnya masa Perjanjian Kerja.

Pasal 47

Kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri selain karena berakhirnya masa Perjanjian Kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dapat terjadi karena:

- a. cuti;
- b. pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir;
- c. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi;
- d. mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;
- e. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara penerima;
- f. dideportasi oleh pemerintah setempat; dan/atau
- g. meninggal dunia di negara penerima;

Pasal 48

- (1) Perwakilan BNPPILN melalui Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima melakukan pendampingan hukum terkait permasalahan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada Pasal 47 huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf g.
- (2) Dalam hal permasalahan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dapat diselesaikan di Indonesia, perwakilan BNPPILN dan perwakilan PPPILN dapat memulangkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke Indonesia.
- (3) Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf e dan huruf f, Perwakilan Republik Indonesia, BNPPILN, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bekerja sama mengurus kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 49

Dalam hal Pekerja Indonesia di Luar Negeri meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf g, perwakilan BNPPILN wajib:

- a. memberitahukan tentang kematian Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada Perwakilan Republik Indonesia di luar Negeri dan keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- b. mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bersangkutan;
- c. memulangkan jenazah Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama/keyakinan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bersangkutan;
- d. mengurus pemakaman di negara penerima Pekerja Indonesia di Luar Negeri atas persetujuan pihak keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
- e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
- f. mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang seharusnya diterima.

Pasal 50

- (1) Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang masih tersangkut permasalahan ditunda kepulangannya sampai permasalahan di negara penerima terselesaikan.
- (2) Permasalahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. permasalahan hukum baik pidana maupun perdata;
 - b. sakit;
 - c. luka dan/atau meninggal dunia akibat tindak kekerasan;
 - d. permasalahan kesehatan jiwa; dan
 - e. penyelesaian hak-hak yang seharusnya diterima Pekerja Indonesia di Luar Negeri,
- (3) Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang mengalami permasalahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimasukkan ke dalam pusat perlindungan untuk mendapatkan pendampingan dan advokasi hukum.

Pasal 51

- (1) Kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal dalam pengawasan BNPPILN.
- (2) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) BNPPILN:
 - a. menjamin kemudahan atau fasilitas kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. melakukan upaya perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab, dan dapat merugikan pekerja dalam kepulangan; dan
 - c. melakukan pendataan terhadap kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke Indonesia.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Kepala BNPPILN.

Pasal 52

Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tiba di Indonesia tidak tersangkut permasalahan dapat langsung dipulangkan ke daerah asal pemberangkatan.

Bagian Kedua Pembiayaan

Pasal 53

Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib menanggung biaya:

- a. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- b. paspor;
- c. pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi; dan
- d. premi asuransi dan/atau jaminan sosial.

Pasal 54

- (1) Pengguna melalui PPPILN wajib menanggung biaya:
 - a. akomodasi dan konsumsi selama masapemberangkatan;
 - b. tiket (pulang-pergi);
 - c. kepulangan dari terminal bandara atau pelabuhan ke daerah asal;
 - d. premi asuransi di luar negeri; dan

- e. visa kerja;
- (2) Komponen biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh dibebankan dari gaji Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (3) Pengguna wajib membayar komponen biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPPILN setelah Perjanjian Penempatan ditandatangani oleh PPPILN dan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (4) PPPILN hanya dapat memungut jasa penempatan dari Pekerja Indonesia di Luar Negeri paling banyak 1 (satu) bulan gaji.

Pasal 55

Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran komponen biaya penempatan diatur dalam Peraturan Menteri.

Bagian ketiga Jaminan Sosial dan Sistem Asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri

Paragraf 1

Jaminan Sosial Pekerja Indonesia di Luar Negeri

Pasal 56

- (1) Dalam upaya perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah menyelenggarakan jaminan sosial bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya.
- (2) Penyelenggaraan program jaminan sosial bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- (3) Penyelenggaraan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Paragraf 2

Sistem Asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri

Pasal 57

- (1) Dalam upaya perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib mengikuti program asuransi.
- (2) Jenis pertanggungans asuransi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. program asuransi prapenempatan;
 - b. program asuransi masa penempatan; dan
 - c. program asuransi pascapenempatan.
- (3) Program asuransi prapenempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, meliputi:
 - a. risiko meninggal dunia;
 - b. risiko sakit dan/atau cacat;
 - c. risiko kecelakaan sebelum pemberangkatan;
 - d. risiko gagal berangkat atau ditempatkan bukan karena kesalahan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - e. risiko akibat tindak kekerasan fisik, psikis, dan seksual;
- (4) Program asuransi masa penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi:
 - a. risiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. risiko meninggal dunia;
 - c. risiko sakit dan cacat;
 - d. risiko kecelakaan di dalam dan di luar jam kerja;

- e. risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara perseorangan maupun massal sebelum berakhirnya perjanjian kerja;
 - f. risiko upah tidak dibayar;
 - g. risiko pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri bermasalah;
 - h. risiko menghadapi masalah hukum;
 - i. risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual;
 - j. risiko hilangnya akal budi; dan
 - k. risiko yang terjadi dalam hal Pekerja Indonesia di Luar Negeri dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan.
- (5) Program asuransi pascapenempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, meliputi:
- a. risiko kematian;
 - b. risiko sakit;
 - c. risiko kecelakaan; dan
 - d. risiko kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal, seperti risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual dan risiko kerugian harta benda.

Pasal 58

- (1) Dalam hal Pekerja Indonesia di Luar Negeri mengalami permasalahan selama di negara penerima, maka penyelenggara asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib bekerja sama dengan perwakilan PPPILN, perwakilan BNPPILN, dan Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.
- (2) Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan ahli warisnya memegang polis asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1).

Pasal 59

- (1) Penyelenggara program asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam menjalankan usahanya harus mendapatkan persetujuan dari Menteri.
- (2) Penyelenggara program asuransi sebagaimana dimaksud ayat (1) wajib mempunyai perwakilan di negara penerima.
- (3) Untuk mendapat persetujuan Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyelenggara program asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri mengajukan permohonan kepada Menteri dengan melampirkan dokumen:
 - a. copy akta pendirian dan/atau akta perubahan perseroan terbatas;
 - b. copy surat izin usaha perasuransian dari Menteri Keuangan;
 - c. surat pernyataan sanggup menyelenggarakan program asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - d. surat pernyataan bersedia membentuk kantor cabang sekurang-kurangnya di 11 (sebelas) daerah embarkasi;
 - e. bukti kepemilikan sistem pendataan *online* yang dapat diakses oleh publik;
 - f. surat pernyataan bersedia menyerahkan uang jaminan atas nama Menteri qq. perusahaan sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah);
 - g. neraca keuangan yang dibuat oleh akuntan publik;
 - h. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
 - i. bukti lulus uji kelayakan dan kepatutan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan bagi direksi dan komisaris; dan

- j. pas foto (berwarna dengan latar belakang merah) dari pimpinan perusahaan (direktur utama/presiden direktur) dengan ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.

Pasal 60

- (1) Menteri menetapkan penyelenggara program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (2) Penyelenggara program asuransi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan badan usaha milik negara/daerah yang memiliki usaha di bidang perasuransian;
- (3) Menteri menetapkan penyelenggara program asuransi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 yang dilakukan secara transparan, terbuka, dan memenuhi asas akuntabilitas.

Pasal 61

Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis dan pelaksanaan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 diatur dalam Peraturan Menteri.

Bagian keempat Perlindungan Hukum, Sosial, dan Ekonomi

Paragraf 1 Perlindungan Hukum

Pasal 62

- (1) Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri hanya dapat dilakukan ke negara yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia, atau ke negara yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.
- (2) Pemerintah menetapkan negara tertentu tertutup bagi penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan atas pertimbangan keamanan dan pelanggaran hak asasi manusia.
- (3) Dalam penetapan negara tertentu tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah mempertimbangkan usulan dari Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.
- (4) Penetapan negara tertentu tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

Pasal 63

- (1) Pemerintah dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk negara tertentu atau penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada jabatan tertentu di luar negeri dengan pertimbangan:
 - a. untuk melindungi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
 - c. untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.
- (2) Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Pemerintah memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, BNPPILN, PPPILN, dan masyarakat.

- (3) Ketentuan mengenai penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Presiden.

Pasal 64

Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional, hukum internasional, dan kebiasaan internasional.

Paragraf 2

Perlindungan sosial

Pasal 65

Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri meliputi:

- a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui standarisasi pendidikan dan pelatihan;
- b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
- c. menjamin tersedianya tenaga pendidik yang kompeten dan melibatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri purna;
- d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri maupun keluarganya;
- e. adanya kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak;
- f. peningkatan peran dan kapasitas atase ketenagakerjaan Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima; dan
- g. ketersediaan pusat perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima yang proporsional, dan mudah dijangkau oleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Paragraf 3

Perlindungan ekonomi

Pasal 66

Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya wajib melakukan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri meliputi:

- a. penetapan standar sistem pembiayaan dan asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang transparan dan berpihak kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. reintegrasi ekonomi bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri agar mampu mengelola hasil kerja Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. peningkatan peran sektor perbankan nasional/daerah untuk memfasilitasi penyimpanan uang Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan pengiriman remitansi dengan biaya murah; dan
- d. penguatan pengelolaan remitansi dengan melibatkan sektor perbankan dalam negeri dan negara penerima.

Pasal 67

Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB V
TUGAS DAN WEWENANG PEMERINTAH DAN PEMERINTAH DAERAH

Bagian kesatu
Tugas dan Wewenang Pemerintah

Pasal 68

- (1) Pemerintah bertugas :
 - a. menjamin pemenuhan hak-hak Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dan pasal 8;
 - b. menjamin perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (2) Pemerintah berwenang:
 - a. membentuk BNPPILN ;
 - b. membuat peraturan mengenai susunan, kedudukan, keanggotaan, organisasi, dan tata laksana BNPPILN;
 - c. menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk negara tertentu atau penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada jabatan tertentu di luar negeri; dan
 - d. menentukan negara tertentu tertutup bagi penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 69

- (1) Menteri bertugas :
 - a. melakukan koordinasi dengan BNPPILN mengenai kebijakan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. mengawasi pelaksanaan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - c. melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
 - d. melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap PPPILN.
- (2) Menteri berwenang:
 - a. membuat kebijakan tentang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. mengoordinasikan kerja antarinstitusi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara mudah, cepat dan efektif;
 - c. menetapkan standar pembiayaan dalam proses pengurusan penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - d. menyusun dan menetapkan alokasi anggaran yang memberikan prioritas pada program inovatif menyangkut Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - e. meninjau besarnya modal disetorkan dan jaminan dalam bentuk deposito yang harus diberikan oleh PPPILN dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mendapatkan SIPPILN;
 - f. memberikan dan mencabut SIPPILN kepada PPPILN;
 - g. memberi izin penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri; dan
 - h. mengumumkan daftar PPPILN yang bermasalah berdasarkan hasil verifikasi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Pasal 70

- (1) Menteri Luar Negeri bertugas:

- a. melakukan verifikasi terhadap Mitra Usaha atau perwakilan PPPILN di negara penerima, calon Pengguna, dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. memberikan perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta hukum dan kebiasaan internasional;
 - c. mengangkat atase ketenagakerjaan berdasarkan usulan Menteri; dan
 - d. berkoordinasi dengan BNPPILN dan/atau Atase Ketenagakerjaan menyiapkan dan memverifikasi perjanjian kerja.
- (2) Menteri Luar Negeri berwenang:
- a. melakukan kerjasama internasional dalam rangka perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - b. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara optimal di negara penerima; dan
 - c. mengusulkan negara tertentu tertutup bagi penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (3) Menteri Luar Negeri dapat melimpahkan pelaksanaan tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) kepada Perwakilan Republik Indonesia.

Bagian Kedua Tugas dan Wewenang Pemerintah Daerah

Pasal 71

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi bertugas:
- a. memfasilitasi pelaksanaan PAP yang diselenggarakan oleh BNPPILN;
 - b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja milik Pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi; dan
 - c. mengurus kepulauan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- (2) Pemerintah Daerah Provinsi berwenang menyediakan pos-pos bantuan/pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang memenuhi syarat dan standar kesehatan.

Pasal 72

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bertugas :
- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari BNPPILN;
 - b. mendaftar dan mendata calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah lolos seleksi;
 - c. melaporkan hasil verifikasi terhadap PPPILN kepada Menteri secara periodik;
 - d. mengirimkan tembusan hasil verifikasi terhadap PPPILN kepada BNPPILN;
 - e. melaksanakan kegiatan prapenempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d dan huruf e;
 - f. mengurus kepulauan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi;

- g. memberikan perlindungan sosial dan ekonomi bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
 - h. menerima pendaftaran kantor cabang PPPILN.
- (2) Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota berwenang :
- a. menerima informasi permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari BNPPILN;
 - b. melakukan verifikasi permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, PPPILN dan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - c. menyeleksi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - d. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan pelatihan kerja di kabupaten/kota;
 - e. melakukan pengawasan pelaksanaan pemeriksaan kesehatan dan psikologi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri
 - f. menyaksikan proses penandatanganan perjanjian kerja oleh Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - g. menerima laporan dan lampiran salinan Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari PPPILN;
 - h. mendistribusikan KPILN yang diterbitkan oleh Kepala BNPPILN kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang akan ditempatkan;
 - i. melakukan pengawasan berkala dan teratur mengenai perizinan PPPILN dan verifikasi data Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pengguna;
 - j. menerima salinan perjanjian kerja; dan
 - k. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya.

BAB VI BADAN NASIONAL PERLINDUNGAN PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Bagian Kesatu Struktur, Kedudukan dan Keanggotaan

Pasal 73

- (1) Dalam upaya Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah membentuk BNPPILN .
- (2) BNPPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden.
- (3) BNPPILN dipimpin oleh seorang Kepala badan dan dibantu beberapa Deputi sebagai unsur pelaksana.
- (4) Deputi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya meliputi:
 - a. Deputi yang bertugas di Bidang Kerjasama Luar Negeri;
 - b. Deputi yang bertugas di Bidang Operasional Penyelenggaraan Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
 - c. Deputi yang bertugas di Bidang Perlindungan dan Pengawasan.

Pasal 74

- (1) Kepala Badan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ayat (3) diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;
- (2) Masa jabatan Kepala Badan ditetapkan paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.
- (3) Untuk dapat dicalonkan menjadi Kepala Badan, sekurang-kurangnya harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. warga negara Republik Indonesia;
- b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berusia paling rendah 40 (empat puluh) tahun dan paling tinggi 65 (enam puluh lima) tahun;
- e. berijazah paling rendah strata 1 (satu);
- f. memiliki pengalaman dan kompetensi dalam bidang ketenagakerjaan;
- g. cakap, jujur, memiliki integritas moral yang tinggi, dan memiliki reputasi yang baik;
- h. memiliki integritas dan kepemimpinan dalam menyelenggarakan perlindungan tenaga kerja;
- i. tidak pernah dinyatakan bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- j. tidak sedang dalam proses penyidikan, penuntutan, atau pemeriksaan di pengadilan; dan/atau
- k. tidak pernah menjadi anggota direksi, komisaris, atau dewan pengawas pada suatu badan hukum yang dinyatakan pailit karena kesalahan yang bersangkutan.
- l. tidak menjadi pengurus partai politik; dan
- m. bersedia melepaskan jabatan struktural dan/atau jabatan lain selama menjabat kepala BNPPILN.

Pasal 75

- (1) BNPPILN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 berkedudukan di Ibukota Negara.
- (2) BNPPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki perwakilan di Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota tertentu.
- (3) BNPPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki perwakilan di negara penerima tertentu yang memiliki atase ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan mengenai kriteria dan persyaratan pembentukan perwakilan BNPPILN sebagaimana dimaksud ayat (2) dan (3) diatur dalam Peraturan Kepala BNPPILN.

Pasal 76

Dalam hal perwakilan BNPPILN belum dibentuk di negara penerima, tugas dan/atau kewenangan BNPPILN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (5), Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 44, Pasal 48, Pasal 49, dan Pasal 58 ayat (1) dilaksanakan dan/atau diambil alih oleh Perwakilan Republik Indonesia.

Pasal 77

- (1) BNPPILN beranggotakan wakil-wakil instansi Pemerintah terkait di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.
- (2) Wakil-wakil instansi Pemerintah terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi bidang:
 - a. ketenagakerjaan;
 - b. keimigrasian;
 - c. hubungan luar negeri;
 - d. kesehatan;
 - e. sosial;
 - f. agama;
 - g. hukum dan hak asasi manusia;

- h. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
 - i. perhubungan;
 - j. kepolisian; dan
 - k. bidang lain yang dianggap perlu.
- (3) Wakil-wakil instansi pemerintah terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai kewenangan dari dan selalu berkoordinasi dengan instansi induk masing-masing dalam pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di luar negeri.

Pasal 78

Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan, kedudukan, keanggotaan, organisasi, dan tata laksana BNPPILN diatur dalam Peraturan Presiden.

Bagian Kedua Tata Cara Pemilihan dan Penetapan Kepala BNPPILN

Pasal 79

- (1) Presiden mengajukan nama calon Kepala BNPPILN kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sebanyak 2 (dua) kali jumlah jabatan yang diperlukan.
- (2) Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia memilih Kepala BNPPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling lama 20 (dua puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan usulan dari Presiden.
- (3) Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia menyampaikan nama calon terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Presiden paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal berakhirnya pemilihan.
- (4) Presiden menetapkan calon terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lama 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan surat dari pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Bagian Ketiga Fungsi, Tugas, Wewenang dan Pengawasan

Pasal 80

- (1) BNPPILN berfungsi melaksanakan kebijakan di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (2) Dalam menjalankan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BNPPILN memiliki tugas di bidang:
 - a. kerjasama luar negeri;
 - b. operasional penyelenggaraan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
 - c. perlindungan dan pengawasan.
- (3) Tugas bidang kerjasama luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
 - b. menyelenggarakan sistem informasi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang efektif dan terpadu; dan
 - c. melakukan pembinaan hubungan kerja antara Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan Pengguna.
- (4) Tugas bidang operasional penyelenggaraan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:

- a. mengatur pelaksanaan PAP;
 - b. bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan pada saat pemberangkatan;
 - c. melakukan verifikasi akhir terhadap Perjanjian Kerja, tempat kerja dan Pengguna bersama dengan Perwakilan Republik Indonesia;
 - d. mendampingi dan mengatur keberangkatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - e. menyampaikan laporan keberangkatan dari PPPILN kepada Perwakilan Republik Indonesia;
 - f. menerima kedatangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di Negara penerima;
 - g. melakukan verifikasi terhadap data kedatangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima;
 - h. memfasilitasi pengurusan dan pembayaran santunan asuransi;
 - i. memfasilitasi pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang terlantar di luar negeri;
 - j. melakukan pendataan terhadap keperluan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
 - k. melakukan verifikasi terhadap data keperluan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (5) Tugas bidang perlindungan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c meliputi:
- a. mengawasi dan memonitor kondisi Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. mengatur dan mengawasi keperluan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal pemberangkatan; dan
 - c. mendata Mitra Usaha dan Pengguna yang bermasalah.
- (6) Dalam menjalankan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BNPPILN berwenang:
- a. menerima laporan keberangkatan dan keperluan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. menyetujui perubahan perjanjian kerja, Perjanjian Kerja perpanjangan, dan jangka waktuperpanjangan Perjanjian Kerja;
 - c. memberikan persetujuan terhadap persyaratan dokumen untuk mendapatkan SIP;
 - d. melakukan penguatan pengelolaan remitansi dengan melibatkan sektor perbankan dalam negeri dan Negara penerima;
 - e. menerima tembusan laporan verifikasi terhadap PPPILN yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota kepada Menteri; dan
 - f. memberikan pertimbangan kepada Pemerintah dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 81

Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80, BNPPILN dikoordinasikan oleh Menteri.

Pasal 82

Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80, BNPPILN membentuk Sekretariat Utama sebagai unsur pembantu yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Pasal 83

- (1) Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80, BNPPILN mendapatkan pengawasan secara internal maupun eksternal.

- (2) Pengawasan internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Inspektorat yang berada didalam lingkungan BNPPILN.
- (3) Pengawasan eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atau lembaga pengawasan eksternal lain.
- (4) Pengawasan eksternal terhadap tanggung jawab pengelolaan keuangan dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan.

BAB VII
PELAKSANA PENEMPATAN
PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 84

- (1) Pelaksanaan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilaksanakan oleh badan usaha, baik milik pemerintah maupun milik swasta.
- (2) Badan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. badan usaha milik negara/daerah; dan
 - b. badan usaha swasta berbadan hukum perseroan terbatas.
- (3) Ketentuan mengenai pendirian badan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 85

Orang perseorangan dilarang melaksanakan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 86

Badan usaha yang akan menjadi PPPILN wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPPILN dari Menteri.

Pasal 87

- (1) Untuk dapat memperoleh SIPPPILN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86, PPPILN harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, paling sedikit Rp3.000.000.000,00 (tiga milyar rupiah);
 - b. menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito paling sedikit Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;
 - c. memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di luar negeri paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan
 - d. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (2) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.

Pasal 88

Deposito sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) huruf b, hanya dapat dicairkan apabila PPPILN tidak memenuhi kewajiban terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Pasal 89

- (1) PPPILN wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri apabila deposito yang digunakan tidak mencukupi.
- (2) Pemerintah mengembalikan deposito kepada PPPILN apabila masa berlaku SIPPPILN telah berakhir dan tidak diperpanjang lagi atau SIPPPILN dicabut.
- (3) Ketentuan mengenai penyetoran, penggunaan, pencairan, dan pengembalian deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri.

Pasal 90

- (1) SIPPPILN diberikan untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang setiap 3 (tiga) tahun sekali.
- (2) Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1), perpanjangan SIPPPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada PPPILN dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri dengan tembusan BNPPILN;
 - b. telah melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIPPPILN;
 - c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
 - d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik;
 - e. tidak dalam kondisi diskors; dan
 - f. telah melaporkan dan menyerahkan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) untuk divalidasi ulang.
- (3) PPPILN harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja;
- (4) Dalam hal PPPILN tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PPPILN diijinkan untuk memperbarui SIPPPILN paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.
- (5) Ketentuan mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri.

Pasal 91

- (1) Menteri dapat mencabut SIPPPILN apabila PPPILN:
 - a. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1); atau
 - b. tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam perlindungan dan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang diatur dalam Undang-Undang ini.
- (2) Pencabutan SIPPPILN oleh Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mengurangi tanggung jawab PPPILN terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah ditempatkan dan masih berada di luar negeri.

Pasal 92

- (1) PPPILN yang akan melaksanakan penempatan wajib memiliki SIP dari Kepala BNPPILN.

- (2) SIP PPPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus tercantum negara penempatan
- (3) Untuk mendapatkan SIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPPILN harus memiliki dokumen:
 - a. Perjanjian Kerja Sama Penempatan;
 - b. surat permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari Pengguna;
 - c. rancangan Perjanjian Penempatan; dan
 - d. rancangan Perjanjian Kerja.

Pasal 93

Ketentuan mengenai tata cara penerbitan SIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Kepala BNPPILN.

Bagian Ketiga Kewajiban dan Larangan

Paragraf 1 Kewajiban

Pasal 94

Untuk mewakili kepentingannya, PPPILN wajib mempunyai perwakilan yang terdaftar di Kantor Perwakilan Republik Indonesia di Negara penerima.

Pasal 95

- (1) PPPILN wajib membentuk kantor cabang di daerah pemberangkatan di luar domisili kantor pusatnya.
- (2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang PPPILN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi tanggung jawab kantor pusat PPPILN.
- (3) Keberadaan kantor cabang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus terdaftar di Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Paragraf 2 Larangan

Pasal 96

PPPILN dilarang:

- a. memberangkatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21;
- b. menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1);
- c. menahan pemberangkatan pekerja Indonesia di luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1);
- d. tidak mengikutsertakan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1);
- e. menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1);
- f. membebankan komponen biaya penempatan yang dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) yang telah ditanggung calon Pengguna/Pengguna kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;

- g. membebaskan komponen biaya penempatan kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri di luar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1);
- h. menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke negara yang Pemerintahnya belum membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia, atau ke negara yang tidak mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1);
- i. menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2);
- j. mengalihkan atau memindahtangankan SIPPILN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 kepada pihak lain;
- k. melaksanakan penempatan tanpa memiliki SIP dari Kepala BNPPILN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1); dan
- l. mengalihkan atau memindahtangankan SIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1) kepada pihak lain.

BAB VIII PENYELESAIAN SENGKETA

Pasal 97

- (1) Dalam hal terjadi sengketa antara Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan PPPILN baik yang berada di dalam negeri maupun di luar negeri, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian damai dengan cara bermusyawarah.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka Pekerja Indonesia di Luar Negeri melakukan upaya penyelesaian hukum melalui advokasi dan bantuan hukum dari BNPPILN.

Pasal 98

- (1) Dalam hal terjadi sengketa antara Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan Pengguna, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian damai dengan cara bermusyawarah.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka Pekerja Indonesia di Luar Negeri melakukan upaya penyelesaian sengketa melalui advokasi dan bantuan hukum dari Perwakilan Republik Indonesia dan BNPPILN di negara penerima.

BAB IX SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 99

- (1) Setiap orang yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, Pasal 18 ayat (1), ayat (2), dan ayat (4), Pasal 20 ayat (1), Pasal 21, Pasal 23 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 25 ayat (1), Pasal 26 ayat (5), Pasal 29 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 31, Pasal 33 ayat (1), Pasal 36 ayat (2), Pasal 38 ayat (1), Pasal 44 ayat (1), Pasal 54 ayat (4), Pasal 57 ayat (1), Pasal 59 ayat (2), Pasal 89 ayat (1), Pasal 94, Pasal 95 ayat (1) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
 - a. peringatan tertulis;
 - b. denda
 - c. pembatasan kegiatan usaha;

- d. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - e. pencabutan izin;
 - f. pembatalan keberangkatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan/atau
 - g. pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari luar negeri dengan biaya sendiri.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

BAB X PENYIDIKAN

Pasal 100

- (1) Selain Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, kepada Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di instansi Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam ketentuan di bidang hukum acara pidana, untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan tentang tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
 - f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI KETENTUAN PIDANA

Pasal 101

Setiap orang yang tidak memberikan data dan informasi yang benar dalam pengisian setiap dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00- (dua ratus juta rupiah).

Pasal 102

Setiap orang yang menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memenuhi persyaratan umur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a, dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan denda paling banyak Rp500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

Pasal 103

- (1) Setiap orang yang memalsukan dokumen-dokumen penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a, huruf e, dan huruf f, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 8 (delapan) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah).
- (2) Setiap orang yang memalsukan dokumen-dokumen penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b, huruf c, huruf d, huruf g, dan huruf h, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 6 (enam) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp7.000.000.000,00 (tujuh miliar rupiah).

Pasal 104

Setiap orang yang menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (3) dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Pasal 105

Orang perseorangan yang melaksanakan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Pasal 106

- (1) Setiap orang yang memberangkatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf a dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (2) Setiap orang yang menahan pemberangkatan pekerja Indonesia di luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf c dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Pasal 107

Setiap orang yang:

- a. menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf b;

- b. tidak mengikutsertakan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf d;
 - c. menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf e;
 - d. mengalihkan atau memindahtangankan SIPPPILN kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf j;
 - e. mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf k;
- dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Pasal 108

Setiap orang yang:

- a. membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pengguna kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf f;
- b. membebankan komponen biaya penempatan kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri di luar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf g;
- c. menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf i;
- d. menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tanpa SIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf k;

dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Pasal 109

Setiap orang yang menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada negara yang pemerintahnya tidak membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Indonesia atau ke negara yang tidak mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf h dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Pasal 110

Setiap orang yang menyuruh dan/atau menganjurkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk memilih pekerjaan dan/atau bekerja di luar jabatan atau jenis pekerjaan sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja yang disepakati dan ditandatangani sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000 (dua ratus juta rupiah).

Pasal 111

Setiap pejabat yang meloloskan seleksi terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 3 (tiga) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp

300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Pasal 112

Setiap pejabat yang meloloskan seleksi terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang:

- a. tidak memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan/atau profesi atau mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2);
- b. tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20;

dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 3 (tiga) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Pasal 113

Setiap pejabat yang memberikan SIP pada PPPILN untuk menempatkan ke negara yang pemerintahnya belum membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Indonesia atau ke negara yang tidak mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Pasal 114

Dalam hal perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103, Pasal 104, Pasal 105, Pasal 106, Pasal 107, Pasal 108, dan Pasal 109 dilakukan oleh pejabat, dipidana dengan pidana sebagaimana ancaman pidana dalam Undang-Undang ini ditambah 1/3 (sepertiga).

Pasal 115

- (1) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101, Pasal 111, dan Pasal 112 adalah pelanggaran.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, Pasal 103, Pasal 104, Pasal 105, Pasal 106, Pasal 107, Pasal 108, dan Pasal 109 adalah kejahatan.

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 116

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan dibentuk BNPPILN.

Pasal 117

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445) dinyatakan bubar dan dialihkan bentuknya menjadi BNPPILN .

- b. selama BNPPILN sebagaimana dimaksud dalam huruf a belum terbentuk, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya.
- c. saat terbentuknya BNPPILN, tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab, serta personalia Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud dalam huruf b, dialihkan kepada BNPPILN .

Pasal 118

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445) tetap menjabat sebagai Kepala BNPPILN sampai dengan terpilihnya Kepala BNPPILN yang baru.
- b. dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, Kepala BNPPILN yang baru harus sudah terpilih.

Pasal 119

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

- (1) PPPILN yang telah memiliki izin penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebelum berlakunya Undang-undang ini wajib menyesuaikan persyaratan yang diatur dalam Undang-Undang ini paling lama 1 (satu) tahun sejak berlakunya Undang-Undang ini.
- (2) Bagi PPPILN yang menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebelum berlakunya Undang-undang ini, maka jangka waktu penyesuaian terhitung mulai sejak Undang-Undang ini berlaku sampai dengan berakhirnya Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Indonesia terakhir yang ditempatkan sebelum berlakunya Undang-Undang ini.
- (3) Apabila PPPILN dalam jangka waktu yang ditentukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menyesuaikan persyaratan-persyaratan yang diatur dalam Undang-undang ini, SIPPILN yang bersangkutan dicabut oleh Menteri.

Pasal 120

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, KPILN harus menggunakan format yang terintegrasi dengan sistem pendataan kependudukan dan keimigrasian yang berbasis elektronik;
- b. BNPPILN wajib menyusun sistem pendataan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang terintegrasi dengan sistem pendataan kependudukan dan keimigrasian yang berbasis elektronik sebagaimana dimaksud pada huruf a.
- c. selama KPILN sebagaimana dimaksud dalam huruf a belum terbit, Kartu Identitas Pekerja Indonesia di Luar Negeri masih menggunakan sistem yang berlaku berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 121

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;
- b. semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445) dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

Pasal 122

Semua peraturan pelaksana yang diamanatkan untuk melaksanakan ketentuan Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Pasal 123

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal ...
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

JOKO WIDODO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal ...

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN... NOMOR...

PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ...TAHUN ...
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA

I. UMUM

Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Pekerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Perlindungan pekerja Indonesia di luar negeri merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja Indonesia untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah, baik Pusat maupun Daerah dan masyarakat.

Ketentuan yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum mampu memberikan perlindungan yang menyeluruh. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mengandung ketidakpastian hukum, pembagian tugas dan wewenang yang tidak proporsional antara pemerintah dan swasta sehingga menimbulkan ketidakefektifan hukum, dan sistem perlindungan dan pengelolaan yang kurang berpihak kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka perlu dilakukan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yakni dibentuknya suatu Undang-Undang yang baru yang menitikberatkan pengaturan pada Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam Undang-Undang ini, peran perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri diserahkan kepada Pemerintah baik pusat maupun Daerah, dimulai dari masa prapenempatan, penempatan dan pascapenempatan. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, kecuali untuk Pekerja Indonesia di Luar Negeri sektor domestik.

Upaya Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri berasaskan: keterpaduan; persamaan hak; pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia; demokrasi; keadilan sosial; kesetaraan dan keadilan gender; anti diskriminasi; anti perdagangan manusia; transparansi; akuntabilitas; dan berkelanjutan. Adapun Perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri bertujuan untuk:

- a. memberikan dan menjamin perlindungan sejak prapenempatan, masa penempatan dan pascapenempatan;

- b. menjamin pemenuhan dan penegakan hak-hak asasi manusia sebagai warga negara dan tenaga kerja; dan
- c. meningkatkan kesejahteraan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya.

Pokok-pokok pengaturan dalam Undang-undang ini meliputi bidang pekerjaan pekerja Indonesia di Luar Negeri, hak dan kewajiban Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya, upaya Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri baik perlindungan dalam sistem penempatan (sebelum, pada masa, dan sesudah penempatan); sistem pembiayaan yang berpihak pada Calon Pekerja Indonesiadi Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; penyelenggaraan jaminan sosial serta sistem asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan perlindungan hukum, sosial dan ekonomi. Undang-Undang ini juga mengatur tugas dan wewenang Pemerintah dan Pemerintah Daerah, serta peran dan fungsi lembaga atau badan yang memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam Undang-Undang ini, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, diperkuat fungsi dan perannya sebagai pelaksana perlindungan bagi Pekerja Indonesia di luar Negeri.

Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri merupakan badan usaha berbadan hukum baik milik Pemerintah maupun swasta yang harus memenuhi syarat pendirian dan perolehan izin penempatan yang lebih ketat sebelumnya. Dalam menunjang pelaksanaan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dibutuhkan pengawasan dan sarana penegakan hukum yang kuat. Pengawasan mencakup pengawasan terhadap proses perlindungan PekerjaIndonesia di Luar Negeri dan pengawasan terhadap kinerja Badan Nasional Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Pengaturan penegakan hukum dalam Undang-Undang ini meliputi ketentuan sanksi administratif, ketentuan pidana, penyidikan dan penyelesaian sengketa. Untuk menjamin kepastian hukum selama masa peralihan pembentukan badan yang baru, diatur pula ketentuan peralihan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Yang dimaksud dengan asas “keterpaduan” adalah bahwa Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri diselenggarakan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah, Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pekerja Indonesia di Luar Negeri, pengusaha dan masyarakat.

Yang dimaksud dengan asas “persamaan hak” adalah bahwa pemenuhan hak Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

Yang dimaksud dengan asas “pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia” adalah bahwa Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus mencerminkan penghormatan terhadap hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai

mahluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Yang dimaksud dengan asas “demokrasi” adalah bahwa pelaksanaan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peran serta aktif masyarakat secara merata termasuk swasta.

Yang dimaksud dengan asas “keadilan sosial” adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, baik secara materil maupun spiritual.

Yang dimaksud dengan asas “kesetaraan dan keadilan gender” adalah bahwa Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin.

Yang dimaksud dengan asas “anti diskriminasi” adalah bahwa Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Yang dimaksud dengan asas “anti perdagangan manusia” adalah bahwa tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri tereksplotasi.

Yang dimaksud dengan asas “transparansi” adalah bahwa adanya pemberian informasi secara terbuka, jujur, dan tidak diskriminatif berkaitan proses Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Yang dimaksud dengan asas “akuntabilitas” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi.

Yang dimaksud dengan asas “berkelanjutan” adalah bahwa adanya upaya terencana memperlancar berjalannya proses pembangunan melalui penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk

menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam segala aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Huruf a

Yang dimaksud sektor domestik disini adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup kegiatan rumah tangga yang tidak bertujuan untuk kepentingan ekonomi pemberi kerja.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud sektor jasa adalah termasuk pekerjaan dibidang hiburan.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Cukup jelas.

Huruf m

Cukup jelas.

Huruf n

Cukup jelas.

Pasal 6

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “hak, kesempatan dan perlakuan yang sama” antara lain meningkatkan kapasitas diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal; memperoleh program-program orientasi bagi tenaga kerja yang baru bekerja.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “jaminan perlindungan hukum” antara lain memperoleh perlindungan yang efektif terhadap tindak kekerasan, kerugian fisik, ancaman dan intimidasi, baik yang dilakukan oleh pejabat publik maupun perseorangan, kelompok ataupun lembaga.

Huruf i

Yang dimaksud dengan “perlindungan keselamatan dan keamanan” antara lain memperoleh pemulihan secara komprehensif dan berkesinambungan dari berbagai bentuk kekerasan, baik fisik, psikis maupun seksual.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Cukup jelas.

Huruf m

Cukup jelas.

Pasal 7

Huruf a

Yang dimaksud “dokumen” antara lain identitas diri, surat keterangan status perkawinan, surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, dan paspor.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Pasal 8

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “informasi” yaitu termasuk penyebab kematian Pekerja Indonesia di Luar Negeri, keberadaan dan pengurusan jenazah.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “hak untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan antara lain pelatihan usaha produktif dan keterampilan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan keluarga yang menerima hak-hak yang diperoleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meninggal dunia adalah ahli waris sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan "Pengguna dan Mitra Usaha yang bermasalah" adalah Pengguna dan Mitra Usaha yang melanggar ketentuan dalam undang-undang ini, baik masalah keperdataan, administratif, maupun pidana.

Permasalahan perdata antara lain:

- a. pelanggaran Perjanjian Kerja (upah, waktu kerja, cuti, tunjangan), dan
- b. pelanggaran perjanjian penempatan.

Permasalahan administratif antara lain:

- a. pelanggaran perizinan pendirian;
- b. pelanggaran penyelenggaraan penempatan;
- c. pelanggaran perpanjangan izin; dan
- d. pelanggaran Surat Izin Penempatan.

Permasalahan pidana antara lain:

- a. mempekerjakan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan;
- b. menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memiliki KPILN;
- c. memberangkatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak lulus dalam kompetensi kerja, tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi, dan tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen;
- d. menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tanpa perlindungan program asuransi; dan
- e. menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak sesuai dengan pekerjaan dalam perjanjian kerja.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan surat keterangan sehat adalah surat keterangan yang diperoleh dari dokter pusat kesehatan masyarakat, klinik, swasta, rumah sakit yang telah memperoleh izin resmi.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan sistem informasi terpadu adalah rangkaian kegiatan yang meliputi penyimpanan dan pengelolaan informasi serta mekanisme penyampaian informasi dari Penyelenggara ke Penyelenggara, Penyelenggara kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri, keluarga Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri, masyarakat dan sebaliknya dalam bentuk lisan dan tulisan serta disajikan secara manual ataupun elektronik.

Pasal 18
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Yang dimaksud dengan “lembaga pendidikan dan pelatihan kerja milik pemerintah” adalah Balai Latihan Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pemeriksaan kesehatan” adalah pemeriksaan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, berupa pemeriksaan fisik lengkap dan jiwa dan pemeriksaan penunjang.

Yang dimaksud dengan “pemeriksaan psikologi” adalah penilaian psikologi terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk melihat tingkat kesesuaian aspek-aspek kognitif, kepribadian, serta sosial Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan pekerjaan yang akan dilakukan di tempat kerja di negara penerima.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 21

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “surat keterangan izin suami atau istri adalah bagi mereka yang telah menikah, sedangkan “izin orang tua atau izin wali” adalah bagi mereka yang belum menikah.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “alamat lengkap” adalah alamat yang memuat nama jalan, nomor rumah, nomor telepon yang dapat dihubungi, nama desa, nama kelurahan, nama kabupaten/kota, nama provinsi atau yang setara (bukan Kotak Pos).

Huruf b

Yang dimaksud dengan “alamat lengkap” adalah alamat yang memuat nama jalan, nomor rumah, nomor telepon yang dapat dihubungi, nama desa, nama kelurahan, nama kabupaten/kota, nama provinsi.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Yang termasuk dalam ketentuan ini antara lain jika Perjanjian Kerja diubah karena pekerja terpengaruh bujukan pihak lain yang menawarkan pekerjaan di luar perjanjian kerja.

Ayat (2)

Bagi negara penerima yang belum memiliki perwakilan BNPPILN, persetujuan perubahan Perjanjian Kerja diberikan oleh Atase Ketenagakerjaan. Jika terdapat atase ketenagakerjaan dan perwakilan BNPPILN, maka persetujuan perubahan Perjanjian Kerja diberikan oleh perwakilan BNPPILN.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “pekerja Indonesia mandiri” adalah pekerja yang mendapatkan pekerjaan di luar negeri atas usaha sendiri tanpa menggunakan pihak lain yang telah memenuhi syarat administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Dalam Peraturan Kepala BNPPILN, antara lain mengatur fungsi KPILN sebagai basis data atas identitas Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang terintegrasi basis data Kartu Tanda Penduduk elektronik atau paspor elektronik, memuat data PPPILN yang menempatkan, sebagai basis data untuk klaim asuransi, dan dapat digunakan untuk bekerja kembali di luar negeri.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Ayat (1)

Tujuan PAP agar Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Yang dimaksud dengan “pelayanan yang diberikan oleh Pusat Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri” meliputi:
a. konseling dan pelayanan-pelayanan hukum;
b. dukungan kesejahteraan termasuk penyediaan pelayanan-pelayanan medis dan rumah sakit;
c. informasi tentang integrasi sosial setelah sampai di negara tujuan, penempatan dan pelayanan jaringan komunitas dan kegiatan-kegiatan untuk interaksi sosial;
d. pendaftaran bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak berdokumen;
e. pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan peningkatan ketrampilan;
f. program-program dan kegiatan-kegiatan yang peka terhadap gender untuk mendukung kebutuhan-kebutuhan khusus bagi para Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
g. program orientasi untuk kepulauan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
h. pemantauan situasi, keadaan lingkungan dan kegiatan sehari-hari yang berpengaruh pada Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
i. mengamati bahwa hukum-hukum kesejahteraan sosial dan hukum perburuhan di negara penempatan benar-benar diterapkan pada Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
j. Penyelesaian dari perselisihan-perselisihan yang timbul antara Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan Pengguna dan/atau PPPILN/mitra usaha PPPILN.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “pusat perlindungan” adalah tempat yang didirikan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima yang memberikan pelayanan kesehatan, administratif, pendidikan, keterampilan, dan perlindungan hukum kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 51
Ayat (1)
BNPPILN dalam melakukan tugas pengawasan tidak bertindak sebagai penyelenggara proses kepulangan. Pekerja Indonesia dalam proses kepulangan mempunyai hak memilih sendiri cara kepulangan ke daerah asal.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Khusus para pekerja sektor domestik ditanggung oleh negara.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Calon pekerja yang tidak mampu dibebaskan dari kewajiban membayar premi asuransi dan dibebankan kepada negara.

Pasal 54
Ayat (1)
Huruf a
Yang dimaksud dengan “masa pemberangkatan”

adalah rentang waktu antara Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri diberangkatkan dari daerah asal sampai diterima oleh calon Pengguna di negara penerima.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Yang dimaksud paling banyak “1 bulan gaji” dapat dipungut secara bertahap.

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup jelas.

Pasal 57
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Contoh risiko kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal, seperti risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/ pelecehan seksual dan risiko kerugian harta benda.

Pasal 58
Ayat (1)
Permasalahan yang terjadi antara lain meliputi masalah hukum, Pekerja Indonesia di Luar Negeri sakit, gaji tidak dibayar, dan meninggal dunia.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 59
Cukup jelas.

Pasal 60
Cukup jelas.

Pasal 61
Cukup jelas.

Pasal 62
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “perjanjian tertulis” adalah perjanjian internasional sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang Perjanjian Internasional yang meliputi perjanjian di bidang hukum publik, diatur oleh hukum internasional, dan dibuat oleh Pemerintah dengan negara, organisasi internasional, atau subjek hukum internasional lain.

Bentuk dan nama perjanjian internasional dalam praktiknya cukup beragam, antara lain: *treaty; convention, agreement, memorandum of understanding, protocol, charter, declaration, final act; arrangement, exchange of notes, agreed minutes, summary records, process verbal, modus vivendi, dan letter of intent*, masing-masing bentuk dan nama perjanjian menunjukkan materi yang diatur memiliki bobot kerja sama yang berbeda tingkatannya. Namun tidak mengurangi hak dan kewajiban para pihak yang tertuang di dalam suatu perjanjian internasional

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 63
Cukup jelas.

Pasal 64
Cukup jelas.

Pasal 65
Cukup jelas.

Pasal 66
Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “instansi terkait” adalah instansi penegak hukum, seperti Kepolisian Republik Indonesia dan Kejaksaan Republik Indonesia.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “izin penempatan TKI Luar Negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri” adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri untuk kepentingan perusahaan sendiri, dalam hal perusahaan memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri, memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya, memperluas usaha di negara tujuan penempatan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia

Huruf h

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f
Cukup jelas
Huruf g
Cukup jelas
Huruf h
Cukup jelas
Huruf i
Cukup jelas

Huruf j
Cukup jelas
Huruf k
Cukup jelas
Huruf l
Cukup jelas
Huruf m

Yang dimaksud dengan “jabatan lain” adalah semua jenis jabatan dalam organisasi sosial kemasyarakatan, yayasan, korporasi, perkumpulan, dan lain-lain.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Cukup jelas.

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.

Pasal 85
Cukup jelas.

Pasal 86
Cukup jelas.

Pasal 87

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “sarana dan prasarana” adalah bukan sarana penampungan.

Ayat (2)

Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan peninjauan kembali dan perubahan besaran modal yang disetor dan deposito antara lain:

- a. krisis ekonomi yang menyebabkan turunnya nilai tukar mata uang;
- b. kebijakan pemerintah dalam devaluasi mata uang; dan
- c. ketidakcukupan deposito sebagai biaya jaminan penyelesaian permasalahan pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “sarana dan prasarana” adalah bukan sarana penampungan.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92
Cukup jelas.

Pasal 93
Cukup jelas.

Pasal 94
Cukup jelas.

Pasal 95
Cukup jelas.

Pasal 96
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Yang dimaksud dengan “menahan pemberangkatan pekerja indonesia di luar negeri” adalah termasuk dengan menahan dokumennya.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Huruf f
Cukup jelas.
Huruf g
Cukup jelas.
Huruf h
Cukup jelas
Huruf i
Cukup jelas.
Huruf j
Cukup jelas.
Huruf k
Cukup jelas.
Huruf l
Cukup jelas.

Pasal 97
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan sengketa antara lain perselisihan mengenai pelaksanaan Perjanjian Penempatan dan Perjanjian Kerja.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 98
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan sengketa antara lain perselisihan mengenai pelaksanaan Perjanjian Penempatan dan Perjanjian Kerja.
Ayat (2)
Cukup jelas.

- Pasal 99
Cukup jelas.
- Pasal 100
Cukup jelas.
- Pasal 101
Cukup jelas.
- Pasal 102
Cukup jelas.
- Pasal 103
Cukup jelas.
- Pasal 104
Cukup jelas.
- Pasal 105
Cukup jelas.
- Pasal 106
Cukup jelas.
- Pasal 107
Cukup jelas.
- Pasal 108
Cukup jelas.
- Pasal 109
Cukup jelas.
- Pasal 110
Cukup jelas.
- Pasal 111
Cukup jelas.
- Pasal 112
Cukup jelas.
- Pasal 113
Cukup jelas.
- Pasal 114
Cukup jelas.
- Pasal 115
Cukup jelas.
- Pasal 116
Cukup jelas.
- Pasal 117
Cukup jelas.

Pasal 118
Cukup jelas.

Pasal 119
Cukup jelas.

Pasal 120
Cukup jelas.

Pasal 121
Cukup jelas.

Pasal 122
Cukup jelas.

Pasal 123
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR ...